



Città di Tempio Pausania

Provincia di Sassari – Zona omogenea Olbia-Tempio

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2021-202 – ECONOMICO 2021 - DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA.

In data **25/11/2021**, nella sede del Comune di Tempio Pausania, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del capo delegazione:

Dott.ssa Giovanna Maria Piga (Segretaria generale)

FIRMATO

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

CISL FP	_____ FIRMATO _____
UIL FPL	_____ FIRMATO _____
CGIL FP	_____ ----- _____
DIREL	_____ ----- _____
DIRER	_____ ----- _____

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il testo definitivo del **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo** del personale dirigente del Comune di Tempio Pausania per il **triennio 2021– 2023 ed economico 2021**, in attuazione del CCNL 17/12/2020.

Titolo I – Disposizioni generali

Articolo 1

Ambito di applicazione e durata.

Il presente contratto decentrato integrativo si applica al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso il Comune di Tempio Pausania sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato, compreso l'eventuale personale in comando o distacco o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto ha durata triennale 2021-2023 per la parte normativa ed annuale 2021 per quella economica ed acquista efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diverse specifiche prescrizioni espressamente previste.

In ogni caso, le norme qui contenute conservano la loro efficacia fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

Articolo 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente e in maniera condivisa il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto. Durante il periodo di esame della clausola sottoposta ad interpretazione, l'applicazione della stessa rimane sospesa.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Titolo II – Il trattamento economico accessorio

Articolo 3

Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lettera a) del CCNL 17/12/2020).

1. Le parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione della struttura e delle modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance con riferimento alla parte relativa alla premialità dei dirigenti, approvate con Deliberazione G.C. n. 18 del 04/02/2020, convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva decentrata integrativa destinate al personale dell'area dirigenziale del Comune di Tempio Pausania come indicato nella tabella che segue:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	€ 99.387,30	75% del fondo
Retribuzione di risultato	€ 33.129,10	25% del fondo
Totale complessivo	€ 132.516,40	100%

2. Nell'ambito delle risorse annuali assegnate alla retribuzione di posizione, pari al 75% del fondo complessivo, andrà preventivamente sottratta e destinata una somma pari ad € 4.000,00 in favore dei seguenti soggetti individuati dall'Amministrazione:

- € 2.000,00 per remunerare l'incarico di Vice Segretario;
- € 2.000,00 per remunerare l'incarico di Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

3. Le risorse destinate alla remunerazione dei suddetti incarichi aggiuntivi, al pari di quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione, ove non utilizzate integralmente nell'anno di riferimento, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.

Articolo 4

I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lettera b), del CCNL 17/12/2020).

1. Al personale dirigente che ha conseguito a fine ciclo una valutazione positiva compete una indennità di risultato in misura correlata al punteggio valutativo ottenuto.

2. Il fondo per la retribuzione di risultato è quantificato, ai sensi dell'articolo 3 del presente C.C.D.I., nel 25% del fondo complessivo, calcolato secondo i dettami del CCNL del Comparto delle Funzioni locali – Area separata della dirigenza, oltre alle specifiche risorse che il suddetto contratto destina specificatamente allo scopo.

3. I soggetti che si collocano in posizione superiore alla media hanno diritto ad un'ulteriore maggiorazione, pari alla quota del fondo accantonata preventivamente allo scopo, distribuita anch'essa in relazione al punteggio ottenuto.

4. La prima quota del fondo è pari ai 4/5, mentre quella destinata a premiare i risultati migliori è pari ad 1/5 del fondo di risultato quantificato nell'anno di riferimento.

5. Le parti danno atto che la previsione di cui all'art. 30 del CCNL 17/12/2020 "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" non è applicabile all'Ente in quanto il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5, ai sensi del comma 7 dello stesso art. 30.

6. La misura massima della prima quota individuale viene definita ogni anno in seguito alla quantificazione dei fondi e all'individuazione del punteggio massimo raggiungibile, come descritto nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'area dirigenziale vigente nell'Ente.

7. In altri termini ogni dirigente avrà destinata, all'atto della quantificazione e ripartizione del fondo, rispetto alla quota dei 4/5, una percentuale della parte disponibile per la retribuzione del risultato e sarà messo a conoscenza, a priori, del premio massimo che potrà maturare.

8. La quantificazione si ottiene mediante l'applicazione della seguente formula matematica:

$$R_t = (F / \sum P_t) * P_t$$

Dove:

R_t = indennità di risultato teorico individuale

F = fondo generale per la retribuzione di risultato

$\sum P_t$ = sommatoria dei singoli punteggi teorici attribuibili

P_t = punteggio teorico individuale

9. Il Segretario, dopo la classificazione degli obiettivi per l'anno in corso, comunicherà a ciascun Dirigente l'indennità massima di risultato teorico. A conclusione del ciclo di valutazione, il premio di risultato spettante sarà, invece, così calcolato:

$$R_s = [(P_e / P_t) * R_t] + R_{sa} \text{ (qualora il punteggio ottenuto sia superiore alla media)}$$

Dove:

R_s = indennità di risultato individuale spettante

P_e = punteggio individuale effettivamente attribuito

P_t = punteggio individuale teorico

R_t = indennità di risultato individuale teorica

R_{sa} = indennità di risultato aggiuntiva ottenuta dalla divisione del quinto del fondo accantonato suddiviso per la sommatoria dei punteggi superiori alla media e moltiplicato per il punteggio individuale

10. Le eventuali quote di premio, non distribuite nell'anno di competenza, andranno ad incrementare il fondo di risultato dell'anno successivo, qualora le stesse non derivino da economie determinate da valutazioni "non piene". Diversamente costituiranno economie di bilancio.

11. La distribuzione del premio di risultato viene disposta con determinazione del Segretario Generale.

Articolo 5
Incarichi ad interim ed incarichi aggiuntivi
(art. 45, comma 1, lettera c) del CCNL 17/12/2020).

1. Per lo svolgimento di incarichi con i quali è formalmente affidata, in conformità all'ordinamento dell'Ente, la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale momentaneamente ricoperta, e sarà corrisposta esclusivamente per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi non inferiori ad un mese.

Articolo 6
I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
(art. 45, comma 1, lettera d) del CCNL 17/12/2020).

1. Le parti prendono atto che l'Ente in passato non ha stanziato risorse per la concessione, al personale dell'area dirigenziale, di benefici di natura assistenziale e sociale sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo.

2. Pertanto, sulla base di tale presupposto, ai sensi dell'articolo 32, comma 2 del CCNL, non possono essere attivati piani di welfare integrativo secondo la disciplina del suddetto articolo.

Articolo 7
Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17/12/2020 . Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati – Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lettere e) e h) del CCNL 17/12/2020).

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono direttamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97, con particolare riferimento ai:

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;

c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;

d) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4, lettera c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992.

4. I compensi professionali dovuti al Dirigente Avvocato dell'Ente che abbia prestato la propria attività professionale, sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999, secondo i principi di cui al R.D. 27/11/1933, n. 1578, e oggi della Legge n. 247 del 31.12.2012 (Legge Professionale) e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. n. 90/2014, come convertito con modificazioni, con Legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definite dall'Amministrazione con il Regolamento approvato con Deliberazione G.C. n. 196 del 30/12/2015, al quale si fa espresso rinvio.

Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura civica per sentenze favorevoli che siano posti a carico della controparte, ovvero per spese compensate dal Giudice, non concorrono alla quantificazione del tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

5. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione dei compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, sono definiti attraverso i seguenti indici di correlazione tra il loro importo e la decurtazione della retribuzione di risultato spettante a seguito di valutazione positiva, certificata attraverso la metodologia in uso:

Entità annua dei compensi aggiuntivi o professionali previsti da specifiche disposizioni di legge	indennità di risultato spettante a seguito di valutazione: % da liquidare
= /< di € 7.500	100%
Tra € 7.501 e € 10.000	70%
Tra € 10.001 e € 15.000	50%
oltre € 15.000	30%

Titolo III – Organizzazione del lavoro e norme finali.

Articolo 8

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero (art. 45, comma 1, lettera f) del CCNL 17/12/2020).

1. Le parti, relativamente alla regolamentazione del diritto allo sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:

- Dirigente/Responsabile del Settore dei Servizi al Patrimonio e al Territorio, per le seguenti attività di competenza:
 1. Servizi attinenti la rete stradale
 2. Servizio di illuminazione pubblicache, pur essendo esternalizzati, prevedono comunque un controllo da parte di personale interno in merito alle attività di gestione (es... R.U.P., Direttore dell'esecuzione, etc...)

- Dirigente/Responsabile del Settore AA.II. e Servizi alle persone e alle imprese, per le seguenti attività di competenza:
 1. Stato civile: Raccoglimento delle registrazioni di nascita o morte
 2. Elettorale: Attività prescritte dalla legge per assicurare il regolare svolgimento delle elezioni dalla data di convocazione di comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

- Dirigente/Responsabile del Settore Economico-finanziario, ICT e personale, per le seguenti attività di competenza:
 1. Ufficio personale: elaborazione paghe da garantirsi nel periodo 5-15 del mese;
 2. Ufficio Ragioneria: sottoscrizione mandati di pagamento e trasmissione dei flussi al Tesoriere.

I servizi essenziali delle altre attività indicate nel CCNQ del 07/05/2002, essendo esternalizzati, saranno garantiti dai soggetti privati titolari della gestione.

Articolo 9

Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 45, comma 1, lettera g) del CCNL 17/12/2020).

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 50 % di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto.

Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Le parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere, troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Articolo 10

Trattamento economico del personale in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lettera i) e 61 del CCNL 17/12/2020).

1. Le parti danno atto che, attualmente, presso il Comune di Tempio Pausania, non vi sono posizioni dirigenziali in distacco sindacale.

2. In ogni caso, in questa sede, le parti definiscono i seguenti criteri in materia di trattamento economico del personale dirigenziale, qualora dovesse ricorrere la casistica.

3 Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione nella percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

In quota dell'elemento retributivo di cui sopra, è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata – qualora dovesse sussistere l'ipotesi – a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

Articolo 11

Clausole finali.

Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

€ 132.516,40 CONSISTENZA DEL FONDO 2021

€ 33.129,10 Di cui: 25% Risultato

€ 99.387,30 75% Posizione

€ 2.000,00 datore di lavoro

€ 2.000,00 vice segretario

€ 37.994,72 posizione sino al 31/5

€ 57.392,58 fondo posizione da ripartire in base ai pesi dal 1/6

2021 DAL 01/06/2021

	pesi	importi posiz.		inc.aggiuntivi	totale posizione	posizione mensile dovuta dal 1/6
Avvocatura	100,00	€ 6.890,00			€ 6.890,00	€ 918,67
Servizi al patrimonio ed al territorio	183,55	€ 17.475,25	datore di lavoro	€ 1.173,88	€ 18.649,13	€ 2.331,14
Affari Istituzionali e servizi alla persona ed alle imprese	154,15	€ 14.676,17			€ 14.676,17	€ 1.834,52
Economico finanziario, ICT e Personale	192,75	€ 18.351,16			€ 18.351,16	€ 2.293,89
			vice segretario	€ 1.167,12	€ 1.167,12	
	530,45	€ 57.392,58		€ 2.341,00	€ 59.733,58	

2021 SINO AL 31/5

93229,3 con pesi al 31/05/2021

	pesi	importi posiz. (comprensivi di € 409,50)	incarichi agg.	totale pos.	Al 31/05/2021
AA.II. E Personale	171,35	€ 23.057,38	€ 2.000,00	€ 25.057,38	€ 10.434,85
Servizi al patrimonio ed al territorio	170,50	€ 22.958,70	€ 2.000,00	€ 24.958,70	€ 10.309,40
Servizi alla persona ed alle imprese	170,30	€ 22.935,48		€ 22.935,48	€ 8.821,34
Economico finanziario	170,90	€ 21.915,74		€ 21.915,74	€ 8.429,13
	683,05	€ 90.867,30	€ 4.000,00	€ 94.867,30	€ 37.994,72